Comisión de Legislación del Trabajo
S/C

Versión Taquigráfica N° 1489 de 2008

SINDICATO DE ARTES GRÁFICAS
ver exposición

Empresas Tainol e Imprenta Cultura S.A.

RAPAL-URUGUAY
ver exposición

Agrotóxicos

Versión taquigráfica de la reunión realizada el día 16 de abril de 2008

(Sin corregir)

PRESIDE: Señor Representante Tabaré Hackenbruch Legnani.

MIEMBROS: Señores Representantes Juan José Bentancor, Alfredo Cabrera, Ivonne Passada y Jorge Pozzi.

INVITADOS: Por el Sindicato de Artes Gráficas, señora Loreley Corbo (Tainol) y señores José Coronel (Presidente); Luis Novas (Secretario General); Albérico Hernández (Imprenta Cultura S.A.).

Por Rapal-Uruguay, profesora María Cárcamo (Coordinadora Rapal); arquitecta Elizabeth Díaz (integrante Grupo Guayubirá) y señora Mónica Ramengui (trabajadora de Ence).

SEÑOR PRESIDENTE (Hackenbruch Legnani).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión tiene el agrado de recibir a una delegación del Sindicato de Artes Gráficas, integrada por la señora Loreley Corbo y los señores José Coronel, Luis Novas y Albérico Hernández, quienes han solicitado audiencia a los efectos de explicar una situación en la imprenta TAINOL S.A., relacionada con la libertad sindical.

SEÑOR CORONEL.- Íbamos a pedir autorización a la Comisión porque sobre el tema de libertad sindical tenemos una situación muy particular con la Impresora Sudamericana y además existe otro problema con la imprenta Cultura. Entonces, si nos permiten, quisiéramos que el compañero Albérico Hernández amplíe la información, más allá de que puedan intervenir el resto de los compañeros.

En Volt Autologic tuvimos una situación peculiar dado que contrata personal a través de una empresa proporcionadora de mano de obra, cuyo nombre no puedo recordar; quizá algunos compañeros lo puedan aportar. Así fue que ingresó a la planta un trabajador hace muchos años que allí no hay ningún afiliado y no hay sindicato siendo ya afiliado del sindicato y por estatuto, todo afiliado que ingrese a un establecimiento, puede ser nombrado por el consejo respectivo como delegado a los efectos de tener el nexo en el trabajo organizativo de esa empresa. Fue así que lo nombramos delegado. La empresa no quiso reconocerlo como delegado así como tampoco las horas sindicales previstas en el convenio que se hizo en el sector de imprenta de obra. El argumento de la empresa es que ese trabajador no pertenecía a la empresa Volt Autologic y, por lo tanto, tenía que usar el foro sindical de la empresa proporcionadora de mano de obra.

Lo que planteamos nosotros es que somos el Sindicato de Artes Gráficas, o sea que no somos el PIT-CNT, y en una empresa proporcionadora de mano de obra se cumplen diversas funciones, por lo que los trabajadores pertenecerían a varios sindicatos. Tampoco hay sindicato en ese lugar y me parecería ilógico que lo hubiere; se trata de alguien que está haciendo una tarea gráfica en una imprenta. Entonces, rigen los convenios que nosotros sabemos que son de la industria gráfica y, por lo tanto, puede ejercer el derecho por más que venga de parte de una empresa tercerizadora de mano de obra.

Nosotros tuvimos una reunión en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Queremos dejar sentada esta denuncia porque pensamos que allí podría haber algún arreglo por medio de una ley o, por lo menos, manifestamos esta inquietud a los efectos de resolver este tema. Además, algún día un trabajador se va a afiliar y la mitad del personal es de empresas proporcionadoras de mano de obra. Esto hoy se da en Impresora Sudamericana, pero mañana se puede dar en otro lugar.

El otro tema se dio en la imprenta Cultura y tiene que ver con la libertad sindical también.

SEÑOR HERNÁNDEZ.- La situación de imprenta Cultura es de larga data.

Yo empiezo a trabajar en el año 2000, haciendo fletes, entregas, cobranzas, o sea toda la parte de la calle, pero "en negro". Recién en 2005, con la convocatoria de los Consejos de Salarios se resuelve en la interna del taller empezar a organizarnos y en ese marco, en medio de un paro, la empresa me despide. Producto de movilizaciones y negociaciones con la empresa, se me reintegra, pero esta no cesa en su afán de dejarme de lado como promotor del sindicato, dentro del que he ocupado cargos de responsabilidad. Hoy día soy integrante del Consejo Directivo y Tesorero de ese sindicato.

La empresa continúa incitándome a que forme una empresa unipersonal. Ya me habían puesto en planilla por el hecho de que se les hacía muy difícil la situación y era un riesgo para la empresa, pero sobre la base de la coerción para seguir proporcionándome trabajo, exigían que me constituyera en una unipersonal. Me negué en reiteradas oportunidades y la empresa me vuelve a despedir. En ese momento las movilizaciones no pudieron revertir la situación y se empezó un proceso de amparo en el marco de la Ley Nº 17.940. Ese juicio se ganó en primera instancia; la empresa apeló y se ganó en segunda instancia. La empresa está en un rol de desacato total y absoluto determinado por el Juez de 10º Turno. No solo no me reinstala, sino que no paga las diferencias de salario que se fueron generando entre que empiezan las presiones que modifican mi tarea y se me rebaja el salario y la sentencia, cuando el juez dictamina que tiene que reinstalarme en la tarea, en el horario y con el salario previo a las modificaciones. Incluso el juzgado nombra un contador interventor, pero la empresa se niega a recibirlo y le entrega lo que quiere del 10% que determinó el juez como retenciones de embargo de caja. La semana pasada tuvimos una audiencia en la que ellos apelan el embargo y el juez vuelve a negárselo. Estamos ante un ejercicio de poder de la empresa de abrir la puerta para que yo entre a trabajar que la Justicia no tiene cómo resolver. A veces, en el sindicato ironizamos en cuanto a que tendría que entrar con un policía de la mano para que efectivamente me reinstalaran en la tarea.

Desde un principio se podía deducir lo que iba a ser la consecuencia del texto de la ley. Tenemos otra experiencia en el caso de la imprenta Omega donde, bajo amenaza de cierre de la empresa, ante el condicionamiento de no reintegrar a los delegados, estos terminaron negociando un despido. El empresario decía que no los reintegraba o cerraba. Para salvar las fuentes de trabajo, los delegados terminaron aceptando, ante la incógnita de si realmente iba a cumplir con lo prometido.

Esta situación es de ahora y las diferencias están creciendo. El Juez ha impuesto multas de diez unidades reajustables diarias desde febrero de 2006. La empresa está en una situación de desacato fuera de todo marco

legal, en manos de un administrador que hace y deshace. Es una sociedad anónima y el dueño está en otros negocios. No le interesa la imprenta y puso a un administrador que no tiene el más mínimo manejo de los derechos laborales y genera este tipo de situaciones. En una ejecución del embargo seguramente peligrará la fuente de trabajo de nuestros compañeros. Esto ocurre en la imprenta Cultura.

SEÑOR CORONEL.- Habló nuestro compañero porque está implicado en el caso, pero estamos hablando de un integrante y tesorero del sindicato. Cualquier trabajador que sea reprimido es lo mismo, pero en este caso se trata de una situación más fuerte que la ley permite.

También queremos plantear lo relativo a la reunión de UNI-GRAFICOS, asociación internacional de gráficos a la que pertenecemos. Estamos a las órdenes de la Comisión para presentar cualquier documentación que nos pidan.

SEÑOR NOVAS.- Vamos a dejarles el acta de la reunión de UNI-GRAFICOS realizada en Guarujá, en el Estado de San Pablo, entre todas las agremiaciones gráficas de Latinoamérica adheridas. Nuestro país estuvo representado por el gerente de la Asociación de Impresores del Uruguay, señor Carlos Laviano, que a su vez es segundo Vicepresidente de CONLATINGRAF.

En el documento hay varios ítemes, hechos de común acuerdo entre las patronales y los trabajadores. Uno se denomina "Efectos de la globalización y posición del sector frente a los tratados de libre comercio". Se está presentando en todos los Parlamentos de Latinoamérica para que sea estudiado y llevado adelante. Ya se ha hecho en Argentina, en México y en otros lugares. Entre otros temas está la parte de trabajo informal, licitaciones públicas, prevención de salud, seguridad del trabajo, formación profesional y estudio sectorial de la gráfica latinoamericana. Hay un anexo que es la declaración del Convenio Colectivo de Trabajo FATIDA/FAIGA, en Argentina, que es parte del mismo documento. Se trata del ingreso de las empresas asiáticas al medio comercial de Latinoamérica, debido a que se trabaja de forma desleal ante las empresas formales. Esto no solo perjudica a las empresas sino también a los trabajadores. Entonces, hay un cierto condicionamiento para que una empresa pueda llegar a una licitación pública o para ingresar mercadería al país, exigiéndose que cumpla con las reglas laborales del país de origen. Sabemos que hay lugares donde se hace uso de mano de obra infantil y ni siquiera se respetan los procesos de protección del medio ambiente, es decir que el trabajo es infrahumano. También nos interesa la protección de las fuentes de trabajo. Al existir este tipo de condicionamientos, van a ser menos las empresas que compitan con aquellas instaladas en los respectivos países, ya que van a tener que cumplir con un montón de normas legales.

SEÑOR POZZI.- Según entendí, en la imprenta Cultura el inversor no se dedica a la empresa sino que la dejó en manos de un administrador.

SEÑOR HERNÁNDEZ.- En realidad, tiene innumerables negocios, dos imprentas y una papelería. No participa activamente de la organización del trabajo. Tiene familiares que las administran. En ningún reclamo pudimos llegar a él directamente sino que hablamos con el administrador, que tiene plenos poderes. Para el sindicato es exactamente lo mismo.

SEÑOR POZZI.- ¿Desde hace cuánto tiempo el Juzgado de Segunda Instancia tiene sentencia de reinstalación y no cumple?

SEÑOR HERNÁNDEZ.- La fecha de la sentencia es de abril de 2006.

SEÑOR POZZI.- ¿Desde esa fecha el Juzgado ha impuesto por concepto de multa 10 unidades reajustables por día a la empresa?

SEÑOR HERNÁNDEZ.- ¡Exacto!

SEÑOR BENTANCOR.- Sería importante que los visitantes nos facilitaran los nombres del dueño y de sus representantes para que la Comisión pueda convocar a la contraparte, y así formular los planteos que entendamos convenientes.

Desde el punto de vista de aplicación de la ley de defensa y promoción de la libertad sindical, esto nos causa una situación rara. Lo cierto es que está hecha la ley algunos dirán "hecha la trampa" y que fue elaborada con la mejor buena voluntad; luego de establecer esos parámetros, el Parlamento dejó en manos de los Poderes correspondientes su aplicación.

En este caso la ley amparó al trabajador en función de los fallos de primera y segunda instancia, pero no tiene el resultado debido, y se está aplicando una sanción que podría llegar a ser eterna si estamos ante una patronal que dice que no le interesa nada. Creo que en el otro caso hasta hay un pedido de embargo.

Entiendo que este es buen material o una buena situación para analizarlo con algunos colegas de la Comisión, que son abogados, y ver cómo se dilucidan estos temas.

Teníamos expectativas sobre esta ley y, evidentemente, está funcionando porque el Juez ha impartido justicia, aunque debemos señalar que hay muchos casos en los que se falla negativamente, y está bien, se acepta, pero cuando se lauda favorablemente en primera y segunda instancia, se aplica una multa a una empresa y su responsable dice "A mí no me interesa nada lo que haya resuelto el Juez", tendríamos que conversar sobre la ley y analizar si faltó algún detalle o algo más.

Lo previsible está en la ley y lo imprevisible son situaciones como estas, donde la gente se sale de las normas y actúa de manera irracional. En este caso se toman rehenes cuando el responsable de la empresa dice que si lo apuran mucho con esa situación echa a todos y cierra; quien está implicado en esto pueden ser uno o dos trabajadores transa y dice: "Si por mí van a cerrar todo" me imagino en la situación en que lo ponen "arreglo por una cantidad que sea transable y me voy".

Me parece que esto es una punta importante para la Comisión, como algo que no previmos, o estando prevista presenta dificultades para su implementación; quizás este aspecto requiera intervención parlamentaria.

SEÑOR HERNÁNDEZ.- Quiero dejar en claro que la suerte de la organización sindical, a partir de esta ley, ha cambiado notoriamente. Las condiciones de organización sindical por estos días son muy distintas a las de años anteriores.

En este tipo de casos, cuando hay despidos por motivos sindicales, hemos encontrado que la ley no ha sido lo todo efectiva que pretendieron los legisladores o las organizaciones sociales que impulsaron la iniciativa, tratando de promover cierto marco de seguridad para el libre ejercicio de la actividad sindical.

Nosotros elaboramos un informe con elementos más concretos, que podemos dejar a la Comisión; allí se hace centro en la imprenta Cultura. También podemos agregar algunos datos, por ejemplo, el nombre del abogado que asesora a la empresa o las formas de comunicación con la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- En el mismo sentido que el señor Diputado Bentancor quiero decir que la ley ha funcionado, pues por algo la justicia laboral dictaminó que se estaba violando.

Si no recuerdo mal, creo que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social está intentando elaborar un "ranking" de compromiso social de las empresas a efectos de que se puedan presentar como proveedores del Estado. De esta forma, si hay empresas que continuamente incumplen con este tipo de reglamentaciones vigentes, tendrían un "ranking" menor y no podrían participar de licitaciones.

No estoy de acuerdo cuando se dice "Hecha la ley, hecha la trampa", porque a medida que se va aplicando la ley se van encontrando dificultades. Creo que era el doctor Jiménez de Aréchaga quien decía que la realidad tiene más imaginación que los legisladores, y eso es lo que sucede en esta circunstancia.

SEÑORA CORBO.- Me quedó un poco colgada la situación de TAINOL S.A., Impresora Sudamericana. Nosotros tenemos un trabajador, que a su vez es gráfico, y es delegado y militante, y quisiera saber si la ley no ampara a un trabajador de determinado gremio que llega a trabajar a cierto lugar a través de una empresa tercerizada. Así como nosotros hablamos de "A igual trabajo, igual remuneración", entendemos que también debe tener derecho a pesar de ingresar a una empresa

gráfica a través de una empresa tercerizada de representar, porque como sindicato nosotros apostamos a que ese trabajador llegue a otros y podamos organizar un taller.

En esta situación, la empresa tercerizada no se hace cargo, la otra empresa tampoco, y los compañeros quedan afuera.

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión va a estudiar la situación. En este caso creo que no hay ningún vacío legal, sino que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debería hacer entender a la empresa que debe reconocerlo como delegado de los gráficos.

SEÑOR BENTANCOR.- Yo entiendo que ese puede ser un vacío de la ley. Debo ponerme del lado empresarial: yo tengo a un núcleo de trabajadores gráficos trabajando, que no están sindicalizados, y para una tarea contrato a una persona, ya sea como empresa unipersonal o proveniente de una empresa suministradora de mano de obra. Casualmente, esa persona es gráfico y delegado sindical.

Yo entiendo la preocupación planteada, pero no creo que a través de la ley sea exigible que si no existe un sindicato me refiero al ejemplo que cité este señor podrá formar un sindicato bajo su riesgo siempre se corren riesgos cuando se quiere formar un sindicato porque no queda del todo claro que pueda ejercerlo y tenga todas las libertades de movilidad interna para fichar gente con fueros sindicales que no tengan que ver con el propio sindicato.

En ese caso no soy abogado se nos podría crear una situación que a lo mejor convendría conversarla con el Ministerio, para ver cómo se adecuan estas realidades que pueden darse en otro gremio con otra situación cuando no existe un sindicato de base y cuando asiste al trabajador el derecho a implementarlo. A su vez, los trabajadores pueden elegirlo a él como delegado. Si no existe esa delegatura de un sindicato ya creado o que se cree, me da la impresión que estamos ante un tema complejo. Podemos analizar el tema en la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Entonces, comprendí mal el problema. Creí que se trataba de una empresa con diferentes servicios que había contratado a una persona a través de una prestadora de personal para trabajar en el área gráfica, pero que ya había un sindicato formado.

SEÑOR NOVA.- Eso nunca se permitió.

SEÑOR CORONEL.- No quiero polemizar con mis compañeros; eso nunca se permitió, pero en general lo que yo conozco lo hemos impuesto.

En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos pasó lo siguiente. Convocamos a la empresa Tainol, pero en el Ministerio se nos aconsejó que convocáramos a la proporcionadora de mano de obra. Dijimos: "Nosotros somos un sindicato de artes gráficas. En todo caso que los convoque el PIT-CNT porque ahí hay un montón de trabajadores de diferentes áreas. Nosotros somos una parte del PIT-CNT y no todo". Se nos plantea que debía ser la empresa proporcionadora de mano de obra porque el problema lo teníamos con ella. Pero nosotros dijimos: "Nosotros no tenemos ningún problema con la empresa proporcionadora de mano de obra. Nosotros tenemos problemas en una imprenta en la que hay un trabajador que realiza tareas gráficas" que vino por una empresa proporcionadora de mano de obra; esa es otra discusión "que ejerce como delegado". Pero ¿cuál es el problema? Tiene que ver un poco con lo que decía el señor Diputado Bentancor. Haya sindicato o no, pueden darse dos situaciones; puede ser que los trabajadores lo elijan como delegado, que tenga problemas y sea de una empresa proporcionadora de mano de obra, o que se dé un caso como este: no había sindicato y nosotros le dijimos al compañero que lo organizara. Para ello necesitamos fuero sindical, que pueda repartir el boletín y tenga cierta protección, que pueda hablar con los compañeros fuera de la planta; tenemos que tratar de que esté mínimamente protegido, etcétera. Digo esto porque tenemos cientos de despidos en la espalda; hay compañeros con varios despidos, como en casi toda la actividad privada.

No tengo claro si hay un vacío legal, pero me llamó la atención que en el Ministerio se nos dijera que convocáramos a la empresa proporcionadora de mano de obra.

Es más, nosotros planteamos esto al Secretariado del PIT-CNT y se nos dijo: "Lo que pasa es que hay un sindicato de empresas proporcionadoras de mano de obra". Entonces, hay un sindicato que nuclea a gente que

va a trabajar a metalúrgicas, a gráficos, etcétera, y esto es medio complicado. Nosotros, como integrantes de la Mesa del PIT-CNT, deberíamos tener una opinión para ordenar esto. No debería existir un sindicato que fuese un pequeño PIT-CNT, en todo caso de aquellos que estén afiliados.

Nosotros hicimos un acta de desacuerdo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podemos proporcionarles la copia con los argumentos de la empresa, los nuestros y los del Ministerio pero lamentablemente para nosotros el compañero, después de estar varias veces en la vuelta ganando $ 25 la hora consiguió otro trabajo a $ 60 la hora y optó por resolver mejor su vida.

Nosotros sabemos que tarde o temprano se va a dar algo en la empresa Sudamericana; tenemos una plantilla con un 30% de personal permanente que figura en planilla y otra plantilla que es de la empresa proporcionadora de mano de obra; aumenta el volumen de trabajo cuando se exportan guías. Cuando se necesita más personal se llega a contratar hasta doscientos trabajadores, cuando hay una permanencia de cincuenta.

SEÑOR NOVAS.- Se habla de vacío legal, pero creo que se ha tratado de complementar la ley lo más que se ha podido.

Lo que pudo hacer el Ministerio para acompañar el juicio, lo hizo. ¿Dónde está el problema? En que, en realidad, la empresa no tiene sanciones. Se habla de los compañeros reintegrados, pero ¿qué hizo la empresa? Lo mismo que se hacía en otro momento: despedir incentivado y los compañeros quedan en la calle.

Si el compañero perdía el juicio, quedaba en la calle. El compañero ganó un juicio, pero ¿dónde quedó? En la calle. En definitiva no tuvo nada positivo. ¿O lo positivo es que agarró el despido incentivado? Quizá, si lo hubiese negociado desde un principio también lo hubiese recibido. En este caso para mí sí hay un vacío legal.

SEÑOR BENTANCOR.- En todo caso, el que gana un juicio es responsable. Si ganó un juicio para seguir trabajando en un lugar, va y se reinstala. Ahora bien, la responsabilidad cae sobre el individuo si viene el patrón y le dice: "Mirá, a vos no te quiero ver más. Por lo tanto, te ofrezco un despido incentivado de tantos miles de pesos". Si el trabajador lo cobra, no hay ley que pueda ir contra esa situación. Es una cuestión personal del individuo aceptar las reglas de juego que le plantea el patrón.

Sin duda que no le debe gustar a ningún patrón tener que reinstalar a alguien; me imagino que debe ser una herida muy honda. Algunos dirán: "Bueno, que entre y se verá"; otros quizá sigan trabajando normalmente. Pero puede haber otros que, por una cuestión de autoridad cercenada, pongan dinero por delante y le digan al trabajador: "No te quiero ver más; más vale que te vayas y yo te doy tanto". Si el compañero acepta eso por distintas razones, creo que ahí tenemos un problema. No es que todo siga igual sino que en ese caso también corre la definición individual de alguien que dice: "Yo prefiero agarrar el dinero que me ofrecen a estar en un sitio en el cual sé que no me quieren mucho".

SEÑOR NOVAS.- Ese es un razonamiento, pero no lo comparto; en algunos casos se puede dar, pero en otros puede llegar la coacción, como sucedió con Imprenta Omega, poniendo a un compañero como responsable del cierre de la empresa si no se retira. Eran dos compañeros y tuvieron que optar por irse. El dueño de la empresa es una persona con un gran capital y se podía dar el lujo de cerrarla, sin tener apremios económicos. En ese caso no está la voluntad del trabajador de dejar de trabajar sino el deseo de reintegrarse porque, además, es un militante del gremio. Tuvieron que tomar esa decisión porque, si no, quedaban delante de los compañeros como los culpables de que ellos no tuvieran trabajo.

Si hay una empresa que se niega rotundamente en algunos casos hasta con amenazas físicas a que se organice un sindicato ¿hasta dónde el Estado o nosotros podemos tomar alguna medida contra ella? ¿El sindicato puede automáticamente denunciarla y se le van a cortar las licitaciones?, como se habla ahora por parte del Ministerio, que está empezando a tomar algún tipo de medida. ¿Se le va a aplicar multas de carácter económico y si reincide, se le van a aumentar los montos? ¿El día de mañana puede llegar hasta a cerrar la empresa, si persiste con esa actitud?

Habría que rever todas las medidas, porque las patronales saben que en este momento no tienen ningún tipo de problema. Lamentablemente, tengo que hablar en términos generales. Así como los trabajadores tienen

sanciones cuando cometen una falta, consideramos que las empresas deben tener algún tipo de sanción. Hoy si algún trabajador se lleva una libretita de una imprenta, es acusado de robo y hasta procesado. Ha sucedido que se le ha descontado la cuota sindical al trabajador y nunca fue volcada. Entonces, ¿qué hacemos con esa persona? ¿La procesamos? Supuestamente hay que hacer eso, porque es apropiación indebida, según la ley.

Entonces, empecemos a tomar medidas para emparejar la balanza. No nos hemos quejado cuando teníamos el descuento de la cuota sindical en el tercer escalón. En un momento dado, eso se vota en el Parlamento y bajó; inclusive, en algunos momentos, no se descontó. Se dice: "No, el trabajador quedó pasado y no se descuenta". Respondemos: "Quedó pasado porque la empresa le dio más dinero del que tenía que ganar; pero ese es un problema de la empresa y no mío. Vos no tenés que darle la plata del sindicato", más allá de que se la dio al trabajador. Luego, el trabajador viene y paga en el sindicato, porque no le interesa no pagar la cuota. Si se afilio, le interesa pagarla.

Ante esta situación, creo que hay que rever hasta dónde se puede tomar otro tipo de medidas.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos muchísimo la información proporcionada. Vamos a citar a la otra parte, a la imprenta "Cultura". Además, vamos a enviar la versión taquigráfica de esta sesión al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al PIT-CNT y a la empresa. A su vez, vamos a compartir el material entregado con la Comisión de Industria, Energía y Minería porque ese tema que plantearon por arriba con respecto a la competencia desleal de aquellos países que no respetan las normas laborales es muy profundo.

(Se retira de Sala la delegación del Sindicato de Artes Gráficas)

(Ingresa a Sala una delegación de RAPAL-Uruguay)

—— Damos la bienvenida a una delegación de RAPAL-Uruguay, integrada por la profesora María Cárcamo, coordinadora de RAPAL-Uruguay, la arquitecta Elizabeth Díaz, integrante del Grupo Guayubirá y la señora Mónica Ramengui, trabajadora de ENCE.

Les informamos que disponemos de poco tiempo, porque hoy tenemos una sesión extraordinaria de la Cámara a la hora 14 y 30. De repente pueden hacer una presentación del tema y luego coordinan con la Secretaria para volver a este ámbito.

SEÑORA DÍAZ.- Soy integrante del Grupo Guayubirá que está conformado por varias organizaciones, entre ellas, RAPAL-Uruguay.

Estamos hoy aquí para presentar un trabajo que hicimos sobre los viveros forestales. La idea surgió porque Guayubirá, desde sus inicios en el año 1997, viene documentando los impactos sociales, económicos y ambientales de la forestación, de los monocultivos forestales a gran escala, como una forma de generar información para el debate sobre esta temática. Entonces, a partir de la instalación en el Uruguay de grandes empresas extranjeras, sobre todo con el argumento de la generación de empleos y de proveer desarrollo en los lugares a instalarse tanto con las plantaciones como con sus fábricas, empezamos a dar la información que veníamos manejando hasta el momento y comenzamos a buscar datos sobre el trabajo en los viveros forestales, en especial vinculados con los agrotóxicos. Además, averiguamos sobre las condiciones de trabajo allí, sobre todo en el caso de las mujeres.

Vimos que no había documentación sobre el tema. Entonces, planteamos a RAPAL, una de nuestras organizaciones, que hiciera una investigación y una publicación al respecto.

Por lo tanto, cedo la palabra a la profesora María Cárcamo quien va a hacer la presentación del trabajo.

SEÑORA CÁRCAMO.- Soy la coordinadora de RAPAL-Uruguay, que es una organización que trabaja a nivel internacional en el tema de los agrotóxicos.

La idea de hacer este trabajo surgió porque no había absolutamente nada con respecto a viveros forestales; no existía información del uso de los agrotóxicos en los viveros forestales.

Se tomaron dos viveros que son certificados por el FSC pensando en que si bien tenían buenas condiciones de trabajo, era importante conocerlas. El trabajo se realizó en base a la información proporcionada por la empresa y por los trabajadores; yo me reuní con ambas partes. El objetivo era conocer las condiciones de trabajo de los trabajadores y el uso de los agrotóxicos.

¿Por qué se pensó que el trabajo se iba a hacer solamente en esta parte de la cadena productiva? Porque sabemos que los viveros usan grandes cantidades de agrotóxicos por las mismas condiciones en las que están: son lugares húmedos y de mucho calor.

Fue así que nos encontramos específicamente con una de las empresas, que es ENCE, que utiliza sustancias que no están permitidas por las certificadoras. Cuando hicimos este comentario a los trabajadores se trata de dos sustancias bastante tóxicas, además de muchas otras que utilizan, ellos fueron y consultaron a la empresa y les dijeron que estaban permitidas por el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca. Esto es cierto. Estamos hablando de dos sustancias que las certificadoras no aceptan: el "benomil" y el "mancozeb". Esta información está contenida en los estudios realizados y vamos a dejarles una copia.

Esto es específicamente en relación al uso de los agrotóxicos en la empresa ENCE.

En cuanto a FOSA, Forestal Oriental S.A. que pertenece a Botnia, cuando tuvimos la entrevista con la empresa se nos dijo que después se nos iba a hacer llegar la lista de las sustancias que utilizan, pero costó bastante obtenerla. Creo que es importante recalcar esto: nos costó mucho conseguir información acerca de cuáles eran las sustancias que utilizaban. Inclusive, tuve que escribir a Finlandia para obtener la lista, porque me dijeron que si ellos me la daban a conocer, me estaban dando la tecnología, y que en ese caso tenía que guardar en secreto su información. Esto es un poco contradictorio con lo que uno puede esperar porque, por un lado, se dice que es una empresa uruguaya, pero frente a esta situación Finlandia tuvo que autorizar que se me diera la lista. Además, ellos utilizan un fungicida que está prohibido en Finlandia, que se denomina "captan".

O sea que, por un lado, en cuanto al uso de los agrotóxicos, proporcionan la información, siempre y cuando esté autorizada desde Finlandia, y por otro, usan sustancias que están prohibidas en ese país.

En lo que tiene que ver con las condiciones de trabajo, encontré problemas de tercerización: por ejemplo, el sueldo es totalmente distinto entre quienes trabajan en las empresas y quienes son contratados, tanto en Ence como en Eufores. Inclusive, hay problemas de sindicalización, que son más graves en FOSA que en Ence.

SEÑORA RAMENGUI.- Yo trabajo hace catorce años en los viveros Eufores-Ence, así que conozco la situación. Al principio, las condiciones eran malas, como todo trabajo que comienza en el ámbito rural; pero de a poco se fueron pidiendo y logrando mejores condiciones de trabajo.

Hace más o menos dos años nos agremiamos y junto con el gremio hemos pedido un montón de cosas que van saliendo de a poquito; no todo. Siempre que van visitantes, nosotros les decimos que muestran lo lindo y no lo feo; es como en la televisión.

Como ya se dijo, entre los contratistas y los trabajadores que pertenecen a Eufores hay diferencias. Y siempre marcamos eso de que el jefe le pide al capataz y el capataz al trabajador; siempre se exige más en el trabajo.

Yo trabajo con los eucalyptus, en la parte de clones, y quiero resaltar el mal estado de los caminos cuando uno va a cortar las plantas. Más que nada quiero señalar las diferencias que hay entre ser trabajadora de la empresa y ser contratada y las condiciones de trabajo.

Se ha hablado de que Ence se iba a desligar de todo, y por eso había acudido a contratistas. Se dijo que los trabajadores directos de Euforest íbamos a pasar a esa categoría, pero por el momento está todo quieto.

En cuanto a la salud, hay que tener en cuenta cómo afecta el problema de las alergias: sobre todo a quienes hemos tenido hijos. No es que uno diga que se debe a los agrotóxicos. En particular, yo he trabajado muchísimo con esos productos, y antes no existían los cuidados de ahora. Ahora se exige mascarilla, guantes y un montón de cosas; a medida que van certificando, se le va exigiendo a la empresa, y esta a los trabajadores.

SEÑOR POZZI.- La señora Ramengui dijo que las cosas de alguna forma van mejorando. Pero también hizo una mención a las mujeres que tienen hijos, pero no aclaró bien qué tipo de problemas existen.

SEÑORA RAMENGUI.- La mayoría de los hijos de los trabajadores son alérgicos. No sé si es por el problema de los agrotóxicos. Pero yo tuve que dejar de trabajar al mes y medio de embarazo porque, como todo trabajo rural, esta es una tarea pesada, hay que hacer mucha fuerza. Esas son las condiciones de trabajo: uno está al aire libre, sin protección. En el trabajo en los invernáculos, durante el verano nos han dejado salir antes, temprano en la tarde, porque por las grandes temperaturas nuestro horario es corrido, no aguantamos; la presión sube o baja.

Como decía, la mayoría de nuestros hijos tienen alergias, no graves; no digo que sea por el trabajo. Yo me he hecho tres análisis de colinesterasa, que me ha mandado la empresa, y el primero me salió muy elevado; el segundo bajó más de un cien por cien y los valores del tercero estaban en el medio de los del primero y el segundo. Por eso, uno empieza a tener dudas, porque nos sabemos si eso está bien. Yo fui como testigo; pero la mayoría de la gente que se hizo ese análisis es la que trabaja con agrotóxicos, que son los que están en riesgo en la zona de los invernáculos.

SEÑORA DÍAZ.- Sé que contamos con poco tiempo; pensábamos tener un poco más, para hacer un planteo más profundo y amplio. De todas maneras, les invitamos a que consulten nuestra publicación y quedamos a la orden para responder cualquier duda o pregunta que surja de esta presentación.

Lo fundamental que queríamos trasmitirles es que no hay información sobre este tema, que no se ha investigado y que no se sigue de cerca por parte del Ministerio de Salud Pública, ni por la Dirección Forestal y, de repente, tampoco por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Entonces sería bueno que se pudiera hacer un pedido de informes a las autoridades competentes para profundizar en estos aspectos. Que esto se entienda tan solo como un aporte.

SEÑORA CÁRCAMO.- Yo creo que es importante recalcar que este trabajo fue hecho en dos de las empresas forestales más grandes del país. En este momento, una ya tiene instalada su planta de celulosa y la otra está a punto de hacerlo. Asimismo, las noticias que nos están anunciando dicen que hay dos plantas de celulosa en camino. Eso quiere decir que se van a necesitar más viveros, más plantas. Estos viveros, en teoría, tienen las mejores condiciones de trabajo, o las deberían tener, pero no es así.

Por ejemplo, el vivero de FOSA está a ocho kilómetros de Paysandú. Los trabajadores entran a las siete de la mañana y no salen hasta las cinco y media de la tarde. La hora que tienen de descanso, no es paga, pero no pueden salir del recinto. Para hacerlo, deben pedir un permiso con anterioridad.

Entonces, creemos que es fundamental que ustedes hagan una investigación para saber qué ocurre en los otros viveros que están por todos lados en el país, expuestos a sustancias muy tóxicas los agrotóxicos; es preciso saber en qué condiciones de trabajo está esa gente.

Sabemos que los inspectores de trabajo están siguiendo ese asunto, porque nosotros también hemos trabajado en conjunto;. pero no cuentan con los recursos necesarios. Entonces, estamos preocupados porque aparentemente este es el modelo del Uruguay: un país que va a seguir instalando plantas de celulosa, y esto se va a seguir repitiendo en peores condiciones.

SEÑOR CABRERA.- Antes que nada agradecemos su presencia.

Tenemos poco rato para recibirlas, porque cuando las citamos, teníamos tiempo hasta la hora 16, pero ahora cambió la agenda del Parlamento.

De cualquier forma como el informe va a quedar, a partir de su lectura, podemos invitarlas nuevamente a conversar sobre estos temas.

Yo voy a focalizarme en el informe y a distinguir lo que son condiciones ambientales del resto porque también se juntan temas que hacen a la calidad del trabajo, pero que en los hechos son distintos. Eventualmente, algunos temas pueden ser de regulación legislativa, de contralor sanitario y los otros tienen relación con el cumplimiento o no de leyes existentes. Entonces, me parece que más allá de la opinión favorable o contraria al modelo de desarrollo forestal o no forestal y productivo, que en definitiva no es objeto de la conversación, deberíamos centrarnos en lo específico. Es decir que deberíamos pensar si tenemos un problema de agrotóxicos y una actividad que genera tal cosa, entonces, eventualmente, legislaríamos o no, que es el sentido de nuestra actividad.

Me parece que el resto de las cosas más allá de que está perfecto que planteen lo que a ustedes les parezca se canalizan de otra manera porque son cosas distintas. Por ejemplo, el régimen de subcontrato tiene una regulación específica y refiere a una actividad económica y a la forma cómo se desarrolla; o sea que, nos guste o no, hay que ver si se ajusta a la reglamentación vigente y a la lógica por la que existe.

Entonces, me da la sensación de que ustedes, como organización social, lo que más nos pueden aportar es el informe científico o los aspectos técnicos. Lo digo porque cuando el problema es a nivel de la empresa, recibimos a los propios sindicatos o a los trabajadores que nos relatan con mucha más certeza lo que están pasando.

Por tanto, reiterando el agradecimiento, aseguro nuestro compromiso de leer el informe y de tener, eventualmente, una segunda conversación a partir de las conclusiones a las que ustedes llegan.

SEÑOR POZZI.- Quería profundizar un poco en una cosa: la situación de los agrotóxicos ¿ha ido mejorando con el tiempo o ha ido empeorando? La cuestión forestal está instalada en el país desde hace catorce o más años. Lo relativo a los viveros debe haber nacido con la cuestión forestal. Como bien decía la compañera, las cosas comenzaron de una manera y se fueron mejorando, por lo menos en el ámbito laboral.

Está todo lo que dice el Diputado Cabrera, que uno suscribe, con respecto a la subcontratación, a cómo pueden convivir salarios diferentes en una misma actividad pasa en otros lados también, buscar la igualdad es lo que uno quiere, pero las cosas no se dan de golpe.

Lo que sí me interesa saber es si han visto que ha ido mejorando lo relativo al tratamiento con agrotóxicos en cuanto a utilizar cada vez menos los que están prohibidos y a cómo se protege al trabajador del uso de los agrotóxicos permitidos. ¿Qué han notado?

SEÑORA CÁRCAMO.- A partir de que estas empresas fueron certificadas tanto ENCE como Botnia, no se aplican los agrotóxicos cuando están presentes los trabajadores. Se hace después de las horas de trabajo o durante los fines de semana. La información que se nos dio es que esa tarea la realizan trabajadores de la empresa. Eso quiere decir que no son contratados y que reciben instrucciones de cómo deben hacerlo. Esto último fue información que nos dio la empresa. En cuanto a ENCE, también se nos dijo que la instrucción que les daban eran las que figuraban en las etiquetas de los envases o que eran dadas por las empresas que vendían los agrotóxicos. Para responder la pregunta de si ha mejorado la situación de las aplicaciones, cabe decir que por supuesto que sí. Si tú me dices que antes fumigaban en mi nariz y ahora lo hacen cuando no estoy, entonces, se ha mejorado. Pero estamos hablando específicamente de ambientes como van a ver en la foto que figura en el informe que son muy cerrados y con temperaturas altísimas.

También estamos hablando de sustancias que se acumulan. No es que yo aplico y después dejo de aplicar; la aplicación es constante. Además, no se aplica un fungicida sino varios. Estamos hablando de miles y miles de plantas. Los invito a visitar cualquiera de los viveros. El ex Director de la Dirección Forestal me dijo: "No vas a encontrar nada porque ahí hay una fábrica". Efectivamente, son fábricas. Estamos hablando de una fábrica gigante. Entonces, estamos hablando de una producción que tienen que proteger y en esas condiciones están propensos a que haya hongos, lo que deben combatir.

Es por eso que cuando se pregunta si se mejoró, yo digo que sí porque no se aplican los agrotóxicos cuando los trabajadores están presentes, pero al otro día ellos vuelven a trabajar donde está la contaminación.

Cuando hice el estudio científico, yo estaba en FOSA, en uno de los viveros. En determinado momento se inicia una garúa; estaban regando. Yo mostré esa foto y me dijeron: "Mira que cuando están regando, mezclan el fungicida en el agua". Entonces, puedo decir que vi cuando estaban regando, lo que había en esa agua no lo puedo afirmar. Esto es lo que respecta a las aplicaciones.

Por otra parte, en cuanto a lo que se usa, repito que en el momento que hice el trabajo en ENCE me dieron dos fungicidas que están prohibidos por la certificadora. Esos no se deberían usar. Se me podrá decir que están permitidos por el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, pero eso es otra cosa. Si los prohibe la certificadora y esta empresa está certificada, no debería usarlos.

Uno de los fungicidas que utiliza Botnia está prohibido en Finlandia, pero es aceptado por la certificadora. Entonces uno piensa: "Pero ¿cómo? ¿No se manejan con un estándar?". Entonces, si responden como una empresa finlandesa, entonces, que cumplan con todas las leyes finlandesas.

Creo que es importante recalcar que estamos en condiciones en las que se necesitan y se van a seguir utilizando estas sustancias porque es la única manera para que las plantas puedan sobrevivir.

La certificadora también dice...

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuál es la empresa certificadora?

SEÑORA CÁRCAMO.- Es la SGS; es una sigla en francés. De cualquier manera, la que da finalmente la certificación es la FSC.

Decía que la certificadora establecía que las empresas se comprometían a una disminución en el uso de agrotóxicos, pero no se pueden comprometer porque están bajo ese modelo de producción.

SEÑOR POZZI.- ¿La descalificación de determinados agrotóxicos tiene que ver con la acción del producto hacia el ser humano y hacia el ambiente o solo hacia el ser humano?

SEÑORA CARCAMO.- Repercute en ambos.

Nuestra organización es RAPAL, de Estados Unidos, y yo trabajo en la Pesticide Action Network. La sede inglesa es parte del equipo que evalúa los agrotóxicos. No están permitidos para su uso porque son muy tóxicos tanto para el medio ambiente como para la salud de las personas. De todas maneras, en el documento hay una gráfica donde se establece la toxicidad de los productos y si esta es para el ser humano, acuático, etcétera.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si están de acuerdo, haremos llegar la versión taquigráfica de esta sesión, junto con una copia del documento, a los Ministerios de Salud Pública, de Vivienda, Ordenamiento Territorial y Medio Ambiente, de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Trabajo y Seguridad Social, a la Embajada de Finlandia, al LATU y a la Universidad de la República para que se distribuya a las Facultades de Agronomía y de Medicina. También haremos llegar los antecedentes a la Comisión de Salud Pública y Asistencia Social de nuestra Cámara, para que tomen conocimiento.

(Apoyados)

—— Agradecemos a nuestros invitados por su visita.

Se levanta la reunión.